

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang paling penting didalam suatu perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan selalu berupaya untuk memiliki SDM yang berkualitas, karena tanpa SDM yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Antara karyawan dengan perusahaan harus memiliki suatu hubungan yang saling membutuhkan, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas, produktif, dan mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya. Sementara karyawan membutuhkan perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pada hakekatnya manajemen sumber daya manusia tidak hanya terfokus pada bagaimana seorang karyawan harus berpartisipasi dalam mengerahkan tenaga dan jasanya secara efektif dan efisien, tetapi juga menitik beratkan pada usaha-usaha perusahaan dalam memberikan balas jasa kepada karyawan secara adil dan layak sehingga karyawan di perusahaan tersebut mampu merasakan suatu kepuasan kerja.

Kepuasan kerja diharapkan dapat tercipta di sebuah perusahaan agar terciptanya hubungan harmonis antara perusahaan dengan karyawan, karena karyawan memegang peran utama dalam roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik maka laju roda kehidupan perusahaan pun akan

berjalan dengan kencang, yang akhirnya akan memberikan hasil yang baik untuk perusahaan. Upaya dari pihak manajemen perusahaan sangat diperlukan untuk terus menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus menyadari bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian, dimana perusahaan harus memikirkan bagaimana kepuasan kerja para karyawan dapat meningkat dan menunjang keberhasilan perusahaan.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan. Pemberian motivasi kepada karyawan akan memberikan dorongan semangat kepada karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan dapat memberikan kemampuan terbaiknya terhadap hasil pekerjaannya. Namun pada kenyataannya Motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya masih kurang, sehingga banyak karyawan yang menganggap bekerja hanyalah suatu kewajiban dan syarat untuk mendapatkan uang.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan. Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan mendapatkan hasil kerja yang baik. Namun sikap kepemimpinan yang salah akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya. Hal ini terlihat dari sikap pemimpin yang tidak bisa menyesuaikan

karakteristik dirinya dengan bawahannya, akibatnya adalah karyawan tersebut jadi merasa tidak nyaman dalam bekerja.

Selain itu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah komunikasi yang kurang efektif antara karyawan dengan atasannya. Suatu hubungan kerja yang baik akan timbul saat komunikasi dapat terjalin dengan baik. Namun pada kenyataannya komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan kurang baik sehingga hubungan yang terjalin kurang baik. Selain itu komunikasi yang buruk akan mengakibatkan sulitnya karyawan dalam penyampaian ide-ide untuk atasannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pengaruh dari lingkungan kerjanya. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karyawan memerlukan konsentrasi kerja yang tinggi. Lingkungan kerja yang dimaksudkan disini bukan hanya lingkungan kerja fisik seperti ruang kerja, penerangan dan sirkulasi udara namun juga berupa lingkungan sosial yang mempunyai peran penting bagi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Namun lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti ruang kerja yang kurang tertata dengan rapih, penerangan yang kurang memadai, menyebabkan karyawan mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan juga akan merasa tidak nyaman dan bahkan tidak menutup kemungkinan karyawan akan melakukan kesalahan-kesalahan dalam bekerja, pada akhirnya akan menyebabkan karyawan kurang puas dalam bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah hubungan antar karyawan yang kurang baik. Dalam bekerja harus adanya rasa saling kerja sama, hal ini akan membuat pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Namun jika hubungan antar

karyawan kurang baik, tentu saja akan mempengaruhi kinerja karyawannya. karyawan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat dan mudah akan terasa berat dijalankannya.

Pemberian Insentif dari perusahaan merupakan faktor paling penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang bekerja disuatu perusahaan pasti mengharapkan imbalan atas jasa terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakannya baik yang berupa materi maupun non materi, selain gaji atau upah yang memang sudah merupakan haknya.

Karyawan yang bekerja di suatu perusahaan dengan sepenuh hati pasti ingin mendapatkan penghargaan atas tenaga yang mereka keluarkan. Namun saat ini insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan masih dirasa kurang sesuai dengan usaha dan hasil kerja mereka. Kurang sesuainnya insentif yang diberikan kepada karyawan berdampak pada motivasi kerja karyawan yang berkurang, sebaliknya jika adanya insentif yang diberikan maka karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja.

Hal ini di sebabkan karna latar belakang pendidikan dari karyawan PT KAI lebih banyak adalah lulusan SMA sedangkan dalam menentukan gaji, bonus dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan golongan mereka, jadi walaupun mereka mengeluarkan tenaga yang sama dalam bekerja, untuk pemberian imbalan kepada karyawan akan berbeda karena golongan tersebut. Berikut ini adalah data

anual report tahun 2013 dari PT KAI mengenai jumlah karyawan berdasarkan latar belakang pendidikannya:

Tabel I.1
Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	2013	2012
S3	-	-
S2	73	80
S1	809	612
D3	340	323
SLTA	19.507	18.915
SLTP	3.415	3.946
SD	2.886	4.017
Total	27.030	27.893

Sumber : data anual report PT KAI tahun 2013

Berdasarkan masalah yang telah dijabarkan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan, gaya kepemimpinan yang kurang sesuai, komunikasi yang kurang efektif, lingkungan Kerja yang kurang kondusif, hubungan antar karyawan yang kurang baik, dan yang terakhir adalah Insentif yang diberikan oleh perusahaan masih belum sesuai dengan usaha dan hasil kerja dari karyawan.

Berdasarkan survey yang telah dilakukan oleh peneliti selama dua minggu maka terlihat kurang puasny karyawan terhadap insentif yang telah diberikan oleh perusahaan. Karyawan di PT Kereta Api Indonesia (KAI) DAOP 1 Jakarta teridentifikasi tidak puas dalam menerima insentif bisa terlihat pada semangat mereka yang menurun dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Jika masalah tersebut tidak segera diatasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang akan mengakibatkan penurunan produktivitas karyawan. Oleh karena itu pemberian insentif yang sesuai untuk karyawan seharusnya menjadi prioritas utama saat ini bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Adanya permasalahan tersebut mengundang perhatian peneliti untuk meneliti lebih jauh tentang apakah terdapat hubungan antara insentif dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (KAI) DAOP 1 Jakarta.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya kepuasan kerja juga disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan
2. Gaya kepemimpinan yang kurang sesuai
3. Komunikasi yang kurang efektif
4. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
5. Hubungan antar karyawan yang kurang baik
6. Insentif yang diberikan oleh perusahaan masih belum sesuai dengan usaha dan hasil kerja dari karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang diidentifikasi di atas, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti pada: “Hubungan antara Insentif dengan Kepuasan Kerja Karyawan.”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara insentif dengan kepuasan kerja Karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Adapun harapan dalam penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah Ilmu Pengetahuan mengenai Insentif dan Kepuasan Kerja, serta dapat menjadi referensi bagi peneliti lain untuk penelitiannya lebih lanjut.

2. Kegunaan Praktis

a. Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah pengetahuan peneliti mengenai masalah insentif dengan kepuasan kerja serta penerapan ilmu pengetahuan yang didapat selama perkuliahan.

b. Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada karyawan perusahaan sebagai bahan pertimbangan manajemen dalam mengambil keputusan mengenai masalah kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.

c. Universitas Negeri Jakarta (UNJ)

Hasil penelitian ini diserahkan kepada perpustakaan UNJ untuk melengkapi referensi dan bahan informasi untuk kajian penelitian selanjutnya serta dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika yang berminat meneliti masalah ini.

d. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai insentif dengan kepuasan kerja karyawan.